Der Schiedsvertrag im Arbeitsrecht.

Auszug

aus der Inaugural-Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde
der Hohen juristischen Fakultät der Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von
Referendar **Otto Küch**
in Marburg.

Referent: Geheimer Justizrat Prof. Dr. André.

I. Die Arbeit dient einer Betrachtung des Schiedsvertrags in sonderrechtlicher Gestalt. — Der arbeitsrechtliche Sch. V. ist Träger des Gedankens der Sachkunde, auf den bereits die etymologische Bedeutung des Wortes „Schiedsrichter" in verschiedenen indogermanischen Sprachen hinweist. Besonders stark macht sich das Bedürfnis nach sachkundiger Gerichtsbarkeit im Arbeitsrecht geltend; Sonder-, (Fach-) Gerichte, wie die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, vermögen es angesichts der überstarken industriellen Entwicklung nicht völlig zu befriedigen, wie die Erfahrung lehrt. So entstehen neben der staatlichen Gerichtsbarkeit private Schiedsgerichte (vornehmlich in den Organen der Tarifverträge). — Das Arbeitsrecht steht als Teil des Sozialrechts unter dem starken Einfluß öffentlichrechtlicher und sozialpolitischer Gedanken, die auch dem arbeitsrechtlichen Sch. V. ihr Gepräge geben. In der Rechtsnatur des Sch. V. herrscht an sich schon der öffentlichrechtliche Gedanke vor: Dadurch, daß der Staat Sch. V.e zuläßt, begibt er sich eines Teils seiner Gerichtsbarkeit, die er den Parteien überläßt, um ihnen die Möglichkeit zu geben, die Rechtsverwirklichung auf dem Wege der Eigengerichtsbarkeit zu suchen. Er kann dies im Interesse seines Ansehens nur mit Einschränkungen. Hieraus erhellt die Bedeutung der Frage der Zulässigkeit, die neben der begrifflichen Abgrenzung des Sch. V. (gegenüber den staatlichen Schiedsgerichten, gegenüber Schiedsgutachter und Vermittler, Prorogation und Vergleich) und als Vorbedingung der Rechtswirksamkeit betrachtet wird.

II. Von dieser Einstellung aus erscheint es notwendig, auf die Frage der Zulässigkeit näher einzugehen und ihre Beantwortung durch den Gesetzgeber auf arbeitsrechtlichem Gebiete (insbes. im

Geltungsbereich des Gew.=Ger.=Gesetzes und des Kaufm.=Ger.=Gesetzes) in geschichtlichem Werden darzustellen. Die Erörterung zeigt im Verlaufe der Zulässigkeitsschranken den Wandel der Auffassung in der Beurteilung sozialrechtlicher Verhältnisse, und zwar in drei Stufen (1. zur Zeit des Inkrafttretens des GGG von 1890, 2. zur Zeit der Novelle zum GGG von 1901 und des KGG von 1904, 3. zur Zeit der Umwälzung von 1918), und sucht ihn zu begründen. Im Ergebnis wird die Vereinbarung von Sch. V.en über künftige Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des GGG und des KGG (auf Grund des § 20 II VO v. 23. 12. 18) für zulässig erachtet.

III. Eine eingehendere Behandlung erfährt auch die Einschränkung des § 1026 ZPO für Sch. V.e über künftige Rechtsstreitigkeiten (Bestimmtheit des Rechtsverhältnisses). Einmal hinsichtlich des gesetzgeberischen Gedankens, sodann hinsichtlich der Auslegung des Erfordernisses der Bestimmtheit; wobei Bestimmtheit = Abgrenzung gedeutet und dies als Grundlage der Auslegung genommen wird. Zur Anwendung des Grundsatzes ist Anlaß bei der Betrachtung der Sch. V.klausel in Tarifverträgen gegeben.

IV. Die Frage der Person des Schiedsrichters hat für den arbeitsrechtlichen Sch. V. eine besondere Bedeutung insofern, als den Vertragsparteien regelmäßig an der Festsetzung eines vom Wechsel der Personen unabhängigen Schiedsgerichts liegen wird. Eine Möglichkeit bietet sich in der Einsetzung sachkundiger Behörden, insbesondere der Schlichtungsausschüsse als Schiedsgericht. Sowohl eine Behörde im allgemeinen, als der Schl. A. im besonderen kann als Schiedsgericht vereinbart werden (vgl. Literatur und Rechtsprechung).

V. Nicht an allen arbeitsrechtlichen Besonderheiten nimmt der Sch. V. teil; so läßt vor allem die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrags die in diesem enthaltene Sch. V.klausel unberührt. Das Schiedsgericht eines für allgemein verbindlich erklärten (d. i. auf Außenseiter ausgedehnten oder: diese einbeziehenden) T. V.s wird durch den Verwaltungsakt der Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht für die Außenseiter zuständig. Denn die Sch. V.klausel kann nur durch Vereinbarung der Parteien, nicht durch Verwaltungszwang Bestandteil des Einzelarbeitsvertrags werden.

Druck von Karl Gleiser, Marburg.